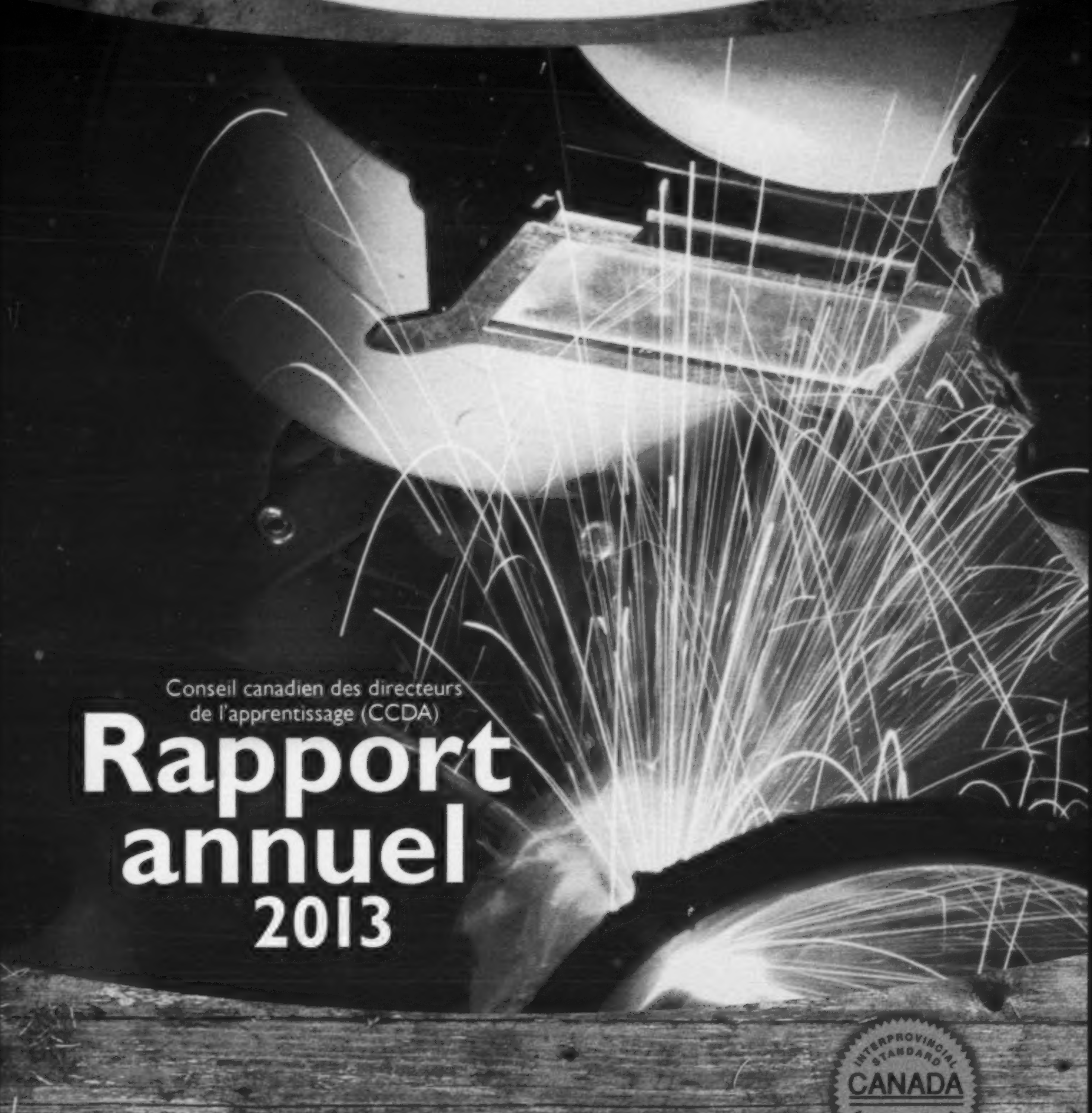
PROGRAMME PROGRAM EXCELLENCE

SCEAU ROUGE-RED SEAL



Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA)

Rapport annuel 2013

INTERPROVINCIAL STANDARD CANADA NORME INTERPROVINCIALE

NORME D'EXCELLENCE CANADIENNE POUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

sceau-rouge.ca
red-seal.ca

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PART DU PRÉSIDENT 5

CONTEXTE 7

INTRODUCTION 7

Le programme du Sceau rouge 7

Environnement opérationnel 7

LE CONSEIL CANADIEN DES DIRECTEURS DE L'APPRENTISSAGE (CCDA) 8

Mandat et objectifs 8

But du CCDA 8

Principes directeurs 8

Modèle logique et mesure du rendement du CCDA 9

ALLIANCE INTERPROVINCIALE DES PRÉSIDENTS DES COMMISSIONS D'APPRENTISSAGE (AIP) 10

PRINCIPALES ACTIVITÉS, INITIATIVES ET RÉALISATIONS DU CCDA EN 2013 PAR PRIORITÉ STRATÉGIQUE 11

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CCDA (2013-2016) 11

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 – NORMES ET ÉVALUATIONS 11

Renforcer le Sceau rouge 11

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 – HARMONISATION 13

Initiative d'harmonisation 13

Améliorer les processus de Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQPE) 14

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3 – PROMOTION 15

Activités de communication et de promotion 15

Promotion du programme du Sceau rouge 15

Initiative de communication stratégique 16

Nouvelle image de marque du programme du Sceau rouge 16

Prix d'excellence du programme du Sceau rouge de 2013 16

Activités de sensibilisation 16

Site Web du Sceau rouge 17

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4 – ENGAGEMENT 17
Relations avec les intervenants 17

PRINCIPALES ACTIVITÉS, INITIATIVES ET RÉALISATIONS EN 2013, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ PRINCIPAL 19

ÉLABORATION DES PRODUITS DU SCEAU ROUGE 19
Activités du Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI) 19
Analyses nationales de professions 19
Guides des programmes interprovinciaux 20
Élaboration des examens 20
Initiative des compétences essentielles et de l'apprentissage 21

POLITIQUE ET INNOVATION 23
Activités de recherche 22
Données de 2011 sur le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) 22
Attitudes des jeunes à l'égard des métiers – Programme international pour le suivi des acquis des élèves de 2012 (PISA) 22

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES 23

STATISTIQUES DU PROGRAMME DU SCEAU ROUGE 23
Les dix métiers pour lesquels il y a eu le plus de mentions Sceau rouge en 2013 23
Les dix métiers pour lesquels il y a eu le plus de mentions Sceau rouge depuis la création du programme 23
Nombre total de mentions Sceau rouge, par province et par territoire 24

PROFILS STATISTIQUES 25
Figure 1 – Aperçu des apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge, de 1991 à 2011 24
Figure 2 – Présence des femmes dans les métiers désignés Sceau rouge, de 1991 à 2011 26
Figure 3 – Âge et sexe des nouveaux apprentis inscrits (2011) 27
Tableau 1 – Nombre Total d'apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge au Canada en 2011 28
Programme des normes interprovinciales Sceau rouge en bref 29

MEMBRES DU CCDA EN 2013 30

APPENDICE A : STRUCTURE DE GOUVERNANCE DU CCDA 32

APPENDICE B : APERÇU DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2013-2016 33

APPENDICE C : MODÈLE LOGIQUE ET STRATÉGIE DE MESURE DU RENDEMENT 34

MESSAGE DE LA PART DU PRÉSIDENT

L'année 2013 a marqué l'amorce du nouveau plan stratégique de trois ans, *Orientations stratégiques 2013-2016*, du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Ce plan nous a permis de mettre de l'avant des initiatives précises dans quatre secteurs prioritaires :

- Normes et évaluations
- Harmonisation
- Promotion
- Engagement

C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel de 2013 documentant les réalisations et les travaux accomplis dans le cadre de chacune des orientations stratégiques du CCDA. Les provinces, les territoires et les intervenants nationaux doivent démontrer un haut niveau de coopération et déployer nombre d'efforts pour faire progresser cet important projet. Le CCDA a une longue tradition de réussite en élaboration de normes de formation et de reconnaissance professionnelle communes. Cette riche histoire ne cesse de rappeler aux intervenants du milieu de l'apprentissage l'importance d'axer leurs travaux collaboratifs sur les besoins de l'industrie et du marché du travail.

Au cours de la dernière année, l'initiative Renforcer le Sceau rouge était axée sur l'établissement de projets pilotes sur les normes améliorées dans deux métiers : électricien/électricienne (construction) et monteur/monteuse d'appareils de chauffage. Au printemps et à l'été 2013, un comité consultatif national de l'industrie a été mis sur pied pour chaque métier du projet pilote, afin d'ajouter de la valeur à chaque étape du processus d'élaboration de la norme. À l'automne et à l'hiver 2013, le CCDA s'est penché sur les options permettant d'améliorer les modèles d'évaluation du Sceau rouge. En outre, il a étudié les options permettant d'optimiser l'examen à choix multiples en vigueur en s'appuyant sur la norme améliorée pour s'assurer qu'elle continue de garantir l'assurance de la qualité pour l'industrie. Parmi les options étudiées, mentionnons l'exigence de faire preuve de compétences appliquées dans certains aspects clés du métier. Le nouveau modèle d'évaluation pourrait également comprendre de nouveaux éléments tels des examens pratiques et des possibilités plus vastes et plus rigoureuses qui permettraient aux travailleurs de montrer leurs compétences. Le CCDA continuera de travailler en étroite collaboration avec les comités consultatifs de l'industrie afin d'élaborer un modèle d'évaluation qui conviendra à leurs métiers.

L'harmonisation de la prestation du programme du Sceau rouge (formation et reconnaissance professionnelle) figure au haut de la liste des priorités des industries canadiennes depuis le début de l'année 2013. Les intervenants nationaux, provinciaux et territoriaux de l'industrie ont clairement démontré la nécessité d'uniformiser la prestation des formations en apprentissage à l'échelle nationale afin d'accroître et d'améliorer la mobilité des apprentis au pays. À cette fin, le CCDA a entamé un examen des similitudes et des divergences des éléments de programme pour dix métiers dans l'ensemble des provinces et territoires. Les premiers

résultats ont révélé des écarts considérables entre les exigences de réussite (p. ex., formation technique et heures de travail requises), plus précisément, des divergences quant à l'ordre du contenu de la formation technique et à l'importance à accorder aux divers éléments. Cette recherche permettra au CCDA et à l'industrie de déterminer sur quoi centrer leurs efforts d'harmonisation.

Les activités réalisées dans le cadre du renouvellement de l'image de marque et de l'engagement des intervenants sont venues conclure la liste des activités prioritaires pour l'année 2013. La plus importante de ces activités fut le lancement de la nouvelle image de marque qui a eu lieu en juin 2013, à l'occasion de la compétition de Compétences Canada à Vancouver. Notons également que la réunion annuelle du Comité des relations avec les intervenants du CCDA s'est tenue en mars 2013. Lors de cette réunion, les intervenants nationaux ont appuyé les quatre priorités stratégiques et ils ont souligné la nécessité d'établir une communication ciblée et constante avec les intervenants intéressés.

Le succès du CCDA est attribuable à la participation de l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIP). L'AIP continue de contribuer de manière considérable aux travaux du CCDA et de ses comités. Elle sert de voix à l'industrie et formule des recommandations visant à ce que le programme du Sceau rouge réponde toujours aux besoins du marché du travail et demeure une norme d'excellence pour les professionnels des métiers spécialisés.

Il convient de réitérer ce message de l'an dernier : « Le Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI) continue de jouer un rôle déterminant dans le programme du Sceau rouge en élaborant des analyses nationales de professions, des examens et des guides des programmes interprovinciaux, tout en respectant les échéanciers rigoureux énoncés dans nos normes de service. En plus d'évaluer les tendances émergentes de l'industrie, le CNEI travaille en étroite collaboration avec cette dernière, quant à la conception et à la réalisation des produits du Sceau rouge, pour s'assurer que celui-ci continue de représenter l'excellence dans les métiers spécialisés au Canada. Le travail du comité en ce qui touche l'élaboration des produits consiste à assurer que ces produits, consultés et utilisés par les gens de métier, sont le reflet des besoins actuels de l'industrie ».

Au nom du CCDA, j'aimerais saisir l'occasion pour remercier tous les intervenants qui ont aidé à faire du Sceau rouge une norme d'excellence. Le succès du partenariat du CCDA est possible grâce à la participation de l'industrie et de son engagement à l'égard de l'amélioration continue. Je tiens tout particulièrement à souligner les contributions essentielles (en personnel et en financement) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). La participation et l'appui d'EDSC continuent de promouvoir des liens étroits de collaboration avec les provinces et les territoires, et sont cruciaux pour faire avancer le programme du Sceau rouge.

Pour conclure, j'aimerais également souligner les travaux réalisés par monsieur Dan Mills, ancien président du CCDA et directeur de l'apprentissage du Nouveau-Brunswick, et tous mes collèges du CCDA qui se sont orientés dans une autre voie au sein de leur province respective ou territoire respectif. Chacun a su partager son point de vue et ses connaissances avec nous.

Ce fut un plaisir d'agir à titre de président intérimaire du CCDA depuis décembre 2013, et je me réjouis à l'idée de poursuivre les travaux avec mes collègues de l'industrie, des provinces et territoires, de l'AIP et d'EDSC en 2014.

CONTEXTE

INTRODUCTION

L'édition 2013 du rapport annuel du CCDA souligne les activités, les produits et les réalisations de la dernière année pour la gestion du programme du Sceau rouge et la mise en œuvre de ses priorités (voir l'appendice B pour les *Orientations stratégiques du CCDA 2013-2016*).

Ce rapport montre que le CCDA est résolu à toujours aller de l'avant par rapport à ses priorités et à s'y appuyer pour atteindre une orientation stratégique officielle et mesurable.

Le programme du Sceau rouge

Depuis plus de 50 ans, le programme du Sceau rouge aide à harmoniser la formation dans les métiers spécialisés et la reconnaissance professionnelle grâce à une norme établie et reconnue par les industries dans l'ensemble du pays. Le programme a d'abord été mis en place par les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral pour créer des normes canadiennes définies par l'industrie. Ces normes visent à faciliter la mobilité des travailleurs spécialisés qualifiés partout au Canada. Aujourd'hui, la mention Sceau rouge est grandement respectée par les industries qui la perçoivent comme une norme d'excellence pour les métiers spécialisés.

Obtenir la mention Sceau rouge est une preuve que les gens de métier satisfont aux normes canadiennes pour leur métier, et cela facilite la reconnaissance de leur certificat de compétence partout au pays. Les candidats qui réussissent l'examen Sceau rouge ont la mention apposée sur leur certificat de compétence provincial ou territorial. Cette mention représente un gage de qualité pour les employeurs et les clients, et elle leur procure l'assurance que les gens de métier embauchés sont qualifiés et compétents. Une mention Sceau rouge constitue un avantage sur le plan de l'emploi et ouvre la porte à des possibilités d'emploi.

Le programme du Sceau rouge est administré dans chaque province et dans chaque territoire par les autorités responsables de l'apprentissage sous la direction du CCDA. Ce conseil est un partenariat entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Il est composé des administrateurs provinciaux et territoriaux responsables de l'apprentissage au Canada et de deux représentants d'Emploi et Développement social Canada(EDSC). Le programme du Sceau rouge fournit des normes et des outils communs aux autorités responsables de l'apprentissage de chaque administration, tout en reconnaissant que chaque province et chaque territoire est responsable de la formation en apprentissage et de la reconnaissance professionnelle.

Environnement opérationnel

Près de cinq ans après le début de la reprise à la suite de la récession mondiale, l'économie canadienne a poursuivi sa croissance, bien qu'à un rythme modéré. La croissance économique a été freinée par la faiblesse des marchés d'exportation, la baisse du prix du pétrole brut et du prix d'autres produits de base ainsi que la faiblesse soutenue du taux d'inflation intérieure depuis le début de 2012. La croissance du PIB réel devrait passer de 1,8 % en 2013 à 2,5 % en 2014 et en 2015.

La croissance de l'emploi a ramené à 7 % le taux de chômage en janvier 2014. Les pénuries de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés frappent à nouveau dans certains secteurs et dans certaines régions, notamment dans les secteurs des métiers

spécialisés tels que l'extraction minière, l'extraction de pétrole et de gaz et la construction. Ces pénuries de travailleurs qualifiés seront aggravées par les mégaprojets nouveaux et en cours qui stimuleront l'emploi dans les métiers spécialisés. La mobilité sera essentielle pour répondre aux besoins de l'industrie de la construction au cours des cinq prochaines années. Certains marchés clés connaissent une pénurie de travailleurs ayant des compétences et une expérience particulières, tandis que d'autres régions enregistrent des pertes d'emploi alors que les grands projets ralentissent.

Les responsables des régimes d'apprentissage et du programme du Sceau rouge sont confrontés à de nombreux défis et de nombreuses pressions, notamment le vieillissement de la main d'œuvre, les préoccupations des intervenants quant aux pénuries de travailleurs qualifiés, en particulier dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions, et la participation limitée des employeurs à l'apprentissage. Parmi les autres défis ayant trait à la prestation du programme du Sceau rouge, mentionnons les jeunes qui ne considèrent pas les métiers comme une carrière de premier choix, les obstacles à l'achèvement de la formation d'apprenti et les exigences différentes en matière de formation et de reconnaissance professionnelle partout au pays, qui risquent de restreindre la mobilité harmonieuse des apprentis. Le CCDA s'efforce de faire en sorte que le programme du Sceau rouge continue de répondre aux besoins du marché du travail.

LE CONSEIL CANADIEN DES DIRECTEURS DE L'APPRENTISSAGE (CCDA)

Mandat et objectifs

Le CCDA est responsable de la gestion et de la prestation du programme des normes interprovinciales Sceau rouge. Il collabore avec l'industrie et d'autres organismes de réglementation afin de créer une main-d'œuvre spécialisée et de faciliter la mobilité de cette main-d'œuvre au Canada, grâce à un système de normes de compétence interprovinciales communes.

Le CCDA, en tant qu'ensemble de directeurs de l'apprentissage, permet à ses membres de mener des études et des analyses fondées sur des données probantes à l'appui des orientations stratégiques du CCDA, ainsi que des objectifs et des orientations stratégiques relatifs aux systèmes et aux programmes d'apprentissage et à la reconnaissance professionnelle de chacun des membres.

But du CCDA

Le CCDA a pour but de :

- servir de tribune pour favoriser la collaboration des gouvernements afin de faciliter le développement d'une main-d'œuvre spécialisée, mobile et hautement qualifiée au Canada
- permettre aux membres de prendre des décisions relativement à leurs programmes respectifs d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle en se fondant sur les analyses statistiques et les recherches, fondées sur des données probantes les plus récentes

Principes directeurs

Le CCDA s'est engagé à respecter les principes directeurs suivants :

Mobilisation

- permettre à ses membres de participer pleinement à tous les aspects du programme du Sceau rouge
- offrir aux intervenants la possibilité de participer pleinement à la définition des normes interprovinciales communes pour les métiers spécialisés, comme en témoigne le programme du Sceau rouge

- créer et entretenir des relations de collaboration sur des sujets d'intérêt ommun avec les intervenants

Transparence
- s'acquitter de son mandat de façon ouverte et transparente à l'égard des membres et des intervenants
- prévoir des façons de communiquer en temps opportun ses décisions, ses activités et ses résultats à ses membres et aux intervenants.

Responsabilisation
- rendre des comptes à ses membres et aux intervenants.

Prise décisions
- mettre en place des politiques et des orientations guidées par des analyses fondées sur des données probantes et appuyées par une justification claire.

Modèle logique et mesure du rendement du CCDA

En 2013, le CCDA a approuvé un nouveau modèle logique pour le programme du Sceau rouge (voir l'appendice C). Le modèle logique repose sur les principaux secteurs d'activité du CCDA, lesquels représentent le travail continu en vue de l'exécution du programme :
- Élaboration et maintien des normes et des examens
- Recherche
- Communications et mobilisation

En plus des secteurs d'activité, des activités supplémentaires sont menées en ce qui a trait aux priorités stratégiques du CCDA décrites dans les *Orientations stratégiques du CCDA (2013-2016).*

Le CCDA a élaboré plusieurs indicateurs de rendement pour mesurer les résultats de ses principaux secteurs d'activité. Certaines cibles ont été fixées en fonction des données de référence disponibles. D'autres cibles seront fixées en 2014 après l'élaboration des indicateurs de référence, puisque les mesures du rendement sont nouvelles. Des efforts ont été déployés pour rendre la stratégie de mesure du rendement la plus réaliste possible, tout en reconnaissant que les gouvernements font l'objet de pressions financières croissantes, et en offrant une souplesse suffisante afin de mettre l'accent sur les priorités stratégiques du CCDA, lesquelles reposent sur le travail accompli continuellement pour assurer la prestation du programme du Sceau rouge.

Le modèle logique est la base sur laquelle repose la nouvelle stratégie de mesure du rendement du CCDA. Vous pouvez consulter ces documents sur le site Web du Sceau rouge.

Résultats principaux :
- 64 % des certificats d'aptitude professionnelle en 2011 portaient la mention Sceau rouge dans les métiers désignés Sceau rouge *(cible : 65 % d'ici 2016).*
- 78 % des apprentis inscrits en 2011 étaient inscrits dans un métier désigné Sceau rouge (264 447 apprentis inscrits sur 339 675 à la fin de 2011) *(cible : 75 % d'ici 2013-2014).*
    - Les métiers désignés Sceau rouge qui comptaient le plus grand nombre d'apprentis qui poursuivaient leur formation étaient : charpentier/charpentière, électricien/électricienne (construction) et mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles.
    - Les métiers non désignés Sceau rouge qui comptaient le plus grand nombre d'apprentis qui poursuivaient leur formation étaient : associé/associée de soutien en technologie de l'information et éducateur/éducatrice de la petite enfance.
- 98 % des normes du Sceau rouge étaient à jour en 2012-2013 *(cible : 95 % d'ici 2016).*

- 100 % des examens du Sceau rouge étaient à jour en 2012-2013 *(cible : 95 % d'ici 2016)*.

Notes explicatives :
Le nombre de certificats d'aptitude professionnelle portant la mention Sceau rouge dans les métiers désignés Sceau rouge est influencé par un certain nombre de facteurs.

- Certains métiers sont uniquement désignés dans une ou deux provinces, mais connaissent une croissance dans d'autres provinces et territoires. Par exemple, agent/agente de soutien en technologie de l'information et éducateur/éducatrice de la petite enfance[1] sont uniquement considérés comme des métiers désignés en Ontario, mais représentent près du tiers de tous les apprentis inscrits aux métiers non désignés Sceau rouge au Canada.

- Le Québec n'utilise pas l'examen Sceau rouge comme examen de certification finale pour les métiers désignés Sceau rouge, même si la province participe au programme du Sceau rouge. Le Québec utilise plutôt ses propres examens de certification provinciale. En général, l'examen Sceau rouge est considéré comme une deuxième étape à franchir si les apprentis ou les compagnons ayant obtenu un certificat de qualification au Québec souhaitent travailler à l'extérieur de la province.

- Même si l'Alberta et les territoires utilisent des examens par niveau, la plupart des apprentis inscrits dans des métiers désignés Sceau rouge passent l'examen Sceau rouge après avoir réussi leur examen du niveau final.

Ces facteurs ont été pris en compte durant l'élaboration des cibles fixées par le CCDA.

[1] Appelé « spécialiste du développement de l'enfant » depuis 2011.

ALLIANCE INTERPROVINCIALE DES PRÉSIDENTS DES COMMISSIONS D'APPRENTISSAGE (AIP)

L'AIP, créée en 1997, regroupe les présidents des organismes de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle dans les provinces et les territoires. Le mandat de l'AIP consiste à favoriser la coopération interprovinciale dans le domaine de la formation industrielle en facilitant le dialogue et les échanges entre les systèmes de formation en apprentissage, de formation en milieu de travail et de reconnaissance professionnelle dans les provinces et les territoires.

Les membres de l'AIP offrent au CCDA un soutien et des conseils importants quant à l'apprentissage et au programme du Sceau rouge en participant aux réunions du CCDA. L'AIP est également représentée au sein de divers comités du CCDA, notamment le Comité des relations avec les intervenants, le Comité des initiatives stratégiques, le Comité de recherche et le Comité de communication et de promotion, et de groupes responsables de projets précis, comme le groupe de travail sur l'harmonisation du CCDA.

PRINCIPALES ACTIVITÉS, INITIATIVES ET RÉALISATIONS DU CCDA EN 2013 PAR PRIORITÉ STRATÉGIQUE

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CCDA 2013-2016

Les principales activités, initiatives et réalisations du CCDA en 2013 se fondent sur les priorités stratégiques décrites dans les *Orientations stratégiques du CCDA (2013-2016)* et sont soulignées ci dessous. Les résultats clés de 2013 sont présentés après chaque priorité.

Priorités stratégiques 2013-2016 du CCDA :

Normes et évaluations
Harmonisation
Promotion
Engagement

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 NORMES ET ÉVALUATIONS

Améliorer les normes et les évaluations du Sceau rouge

Renforcer le Sceau rouge

Principaux résultats :

- Le CCDA a mis sur pied deux comités consultatifs nationaux pour mettre à l'essai de nouveaux processus et modèles pour les normes professionnelles du Sceau rouge dans deux métiers : électricien/électricienne (construction) et monteur/monteuse d'appareils de chauffage.
- Il a tenu des ateliers nationaux avec des représentants de l'industrie, des formateurs, des employeurs et des organismes de normalisation pour élaborer ces nouvelles normes.
- Il s'est penché sur les options permettant d'optimiser les examens du Sceau rouge en utilisant les caractéristiques des nouvelles normes.
- Il a commencé à élaborer un cadre d'évaluation élargi pour le programme du Sceau rouge.

Dans le cadre de l'initiative Renforcer le Sceau rouge, le CCDA travaille en étroite collaboration avec l'industrie pour étudier et mettre à l'essai des améliorations au programme du Sceau rouge. L'amélioration continue revêt une grande importance pour s'assurer que le programme demeure rigoureux et adapté aux demandes de l'industrie et du marché du travail, et est reconnu à l'échelle nationale et mondiale. Le CCDA axe actuellement ses travaux sur l'amélioration des normes professionnelles et examine les évaluations des compétences améliorées. L'engagement et le soutien continus des intervenants jouent un rôle essentiel pour tout changement apporté au programme.

La norme est le fondement du programme du Sceau rouge; par conséquent, il y a beaucoup à gagner à rendre la norme plus rigoureuse et à lui ajouter de la valeur. Au printemps de 2013, le CCDA a lancé un projet pilote visant deux métiers : électricien/électricienne (construction) et monteur/monteuse

d'appareils de chauffage. Le projet pilote prévoit la mise à l'essai de la structure et des processus d'élaboration de la norme du Sceau rouge. Les nouvelles caractéristiques de la norme permettront d'uniformiser davantage la formation en apprentissage et l'évaluation des provinces et des territoires. L'ajout direct de résultats et d'objectifs d'apprentissage à la norme du Sceau rouge assurera des ressources d'apprentissage plus uniformes, autant pour la formation en classe que pour la formation en milieu de travail. Les autres nouvelles caractéristiques de la norme (rendement attendu par l'industrie, données probantes précises sur le niveau de scolarité et définition des éléments essentiels pour l'évaluation) contribueront à l'élaboration d'autres formes d'évaluation, comme les tests pratiques.

Un volet du projet pilote a pour objectif d'étudier des moyens d'élargir et d'accroître la participation de l'industrie durant toutes les étapes de l'élaboration de la nouvelle norme. Au printemps et à l'été de 2013, un comité consultatif national de l'industrie a été mis sur pied pour chaque métier du projet pilote afin d'ajouter de la valeur à chaque étape du processus d'élaboration de la norme. Ces comités ont fourni des commentaires directs dans le cadre de l'analyse de la situation et de la recherche sur les normes avant les ateliers consultatifs nationaux pour chaque métier. Une vaste gamme de représentants de l'industrie, notamment des gens de métier, des employeurs et des formateurs, ont pris part à l'élaboration des normes et à leur examen. Les leçons tirées de ces projets pilotes serviront de base à la mise en œuvre à grande échelle de la norme améliorée du Sceau rouge.

Des travaux sont en cours pour étudier les modèles d'évaluation améliorés du programme du Sceau rouge. La méthode utilisée actuellement pour évaluer les gens de métier par rapport à la norme nationale consiste en un examen à choix multiple. À l'automne et à l'hiver de 2013, le CCDA s'est penché sur les options permettant d'optimiser l'examen à choix multiple en vigueur, en s'appuyant sur la norme améliorée pour s'assurer qu'elle continue de garantir l'assurance de la qualité. On pourrait notamment définir les éléments essentiels à évaluer durant l'examen et établir une approche plus uniforme pour déterminer les priorités des examens. D'autres analyses sont en cours en vue de déterminer la façon de mettre en place ces améliorations à l'avenir.

En outre, le CCDA se penche sur un modèle d'évaluation élargi qui compléterait l'examen à choix multiples avec des éléments tels qu'un test pratique, une entrevue structurée avec un expert dans le métier ou d'autres formes d'évaluation. Les nouveaux éléments d'évaluation s'inscriraient dans un ensemble de possibilités plus vaste et plus rigoureux qui permettrait aux travailleurs de montrer leurs compétences. Parmi les options étudiées, mentionnons l'exigence de faire preuve de compétences appliquées dans certains aspects clés du métier. Tous les nouveaux outils d'évaluation continueront de reposer sur les normes établies par l'industrie, et les intervenants de l'industrie seront consultés pour participer à l'évaluation de la faisabilité et de l'aspect concret des nouvelles formes d'évaluation dans les métiers qui les concernent, en commençant par les deux métiers du projet pilote dans l'année à venir. Quelles que soient les modifications mises à l'essai dans le modèle d'évaluation amélioré, les provinces et les territoires membres du CCDA ont réitéré l'importance de continuer à offrir seulement des certifications complètes dans les métiers désignés Sceau rouge.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 HARMONISATION

Promouvoir l'harmonisation des processus et les exigences des provinces et des territoires pourla formation, la reconnaissance professionnelle et les normes relatives à la formation dans les métiers spécialisés

Initiative d'harmonisation

Principaux résultats :

- Le CCDA a élaboré une approche qui préconise l'harmonisation des exigences en matière de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle dans des métiers désignés Sceau rouge.
- Il a établi dix métiers ciblés désignés Sceau rouge devant faire l'objet d'un examen et d'une analyse.
- Il a examiné et analysé les exigences d'apprentissage des métiers suivants : charpentier/charpentière, opérateur/opératrice de grue automotrice et opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique).
- Il a proposé des recommandations et des plans d'action en vue d'uniformiser davantage les exigences relatives à ces trois métiers.
- Il a fait appel aux intervenants nationaux de l'industrie visés par les trois premiers métiers et a confirmé leur soutien à l'initiative.
- Il a entamé l'examen et l'analyse des exigences relatives au deuxième ensemble des sept métiers suivants : soudeur/soudeuse, opérateur/opératrice de grue à tour, mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd, monteur ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques, monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste), monteur/monteuse de charpentes en acier (structural/ornemental), monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature).

Même si le programme du Sceau rouge offre des normes et des examens interprovinciaux communs, on constate des incohérences dans les exigences de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle entre les provinces et les territoires. On observe des différences dans l'ensemble des provinces et des territoires pour le même métier en ce qui touche l'ordre du contenu de la formation technique et le nombre d'heures de formation requise en milieu de travail ou les heures de formation technique. Par exemple, un apprenti charpentier qui a atteint le deuxième niveau de formation et qui souhaite s'installer dans une autre province ou un autre territoire pour la terminer peut être confronté à des défis puisque les niveaux deux et trois ne sont pas les mêmes dans l'ensemble des provinces et des territoires. Parallèlement, les employeurs souhaitant recruter de nouveaux apprentis à l'extérieur de leur province risquent de rencontrer des obstacles semblables.

Les intervenants nationaux du milieu de l'apprentissage ont reconnu l'importance de ces enjeux et ont tous recommandé d'harmoniser les exigences en matière de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle afin d'encourager la mobilité des travailleurs ainsi que l'employabilité des apprentis et des compagnons et de veiller à ce que tous les apprentis reçoivent une formation qui répond à la même norme de qualité supérieure. Ces préoccupations ont été prises en compte durant l'élaboration des orientations stratégiques du CCDA 2013-2016.

En mai 2013, le CCDA a mis sur pied le groupe de travail sur l'harmonisation qui est chargé d'examiner et d'analyser les exigences de formation et de reconnaissance professionnelle fixées par les provinces et les territoires (p.ex., heures de formation en cours d'emploi, ordre des niveaux de formation technique, nombre de niveaux de formation, ratios)

et la portée des dix métiers ciblés désignés Sceau rouge. L'initiative d'harmonisation aura pour objectif de relever les principales exigences différentes entre les provinces et les territoires, d'examiner la raison de ces différences et de cerner les autres obstacles qui risquent de se répercuter sur les mesures prises pour les uniformiser davantage. Le groupe de travail formulera des recommandations à l'intention du CCDA sur la façon d'uniformiser davantage les exigences de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle des provinces et des territoires relativement aux métiers désignés Sceau rouge. Les intervenants nationaux de l'industrie visés et les fournisseurs de services de formation seront consultés afin de confirmer leur soutien au projet et de recueillir leurs commentaires sur les recommandations.

Les travaux visant à harmoniser les exigences amélioreront l'efficience du régime d'apprentissage dans son ensemble, notamment la formation technique offerte, faciliteront la mobilité, permettront à un plus grand nombre d'apprentis de terminer leur formation et aideront les employeurs à recruter et à former les apprentis à l'échelle du pays.

Prochaines étapes

Au début de 2014, les recommandations et les plans d'action proposés pour les trois premiers métiers seront soumis à l'approbation du CCDA. On consultera également les intervenants nationaux de l'industrie visés et les fournisseurs de services de formation dont les commentaires orienteront la priorisation des recommandations ainsi que l'implantation des changements dans l'ensemble des provinces et des territoires.

Prochainement, le groupe de travail sur l'harmonisation examinera le deuxième ensemble des sept métiers et formulera des recommandations et des plans d'action visant à uniformiser davantage les exigences. Comme par le passé, le CCDA fera appel aux intervenants nationaux de l'industrie visés pour obtenir leurs commentaires sur les priorités proposées ayant trait aux métiers ciblés.

Améliorer les processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQPE)

Principaux résultats

- Le CCDA a réalisé des recherches fondamentales à l'interne durant le premier semestre de 2013.
- Il a entamé le projet de RQPE du CCDA en septembre.
- Il a élaboré et approuvé le modèle de processus d'évaluation optimal.

Le CCDA s'emploie à améliorer la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQPE) dans les métiers désignés Sceau rouge pour les travailleurs formés à l'étranger. Le CCDA reconnaît qu'il est important de faire en sorte que les gens de métier formés à l'étranger utilisent leurs compétences et leur expérience le plus possible et qu'ils répondent à la demande constante en travailleurs spécialisés.

Il peut s'avérer difficile de comprendre, de valider et d'évaluer avec précision l'expérience et les compétences acquises à l'extérieur du Canada, surtout car la formation dans les métiers varie d'un pays à l'autre. Il importe donc que les processus d'évaluation conservent des normes canadiennes élevées pour le programme du Sceau rouge, tout en garantissant un accès juste aux nouveaux arrivants et aux Canadiens formés à l'étranger.

Actuellement, l'ensemble des provinces et des territoires évalue les candidats formés à l'extérieur du Canada désirant obtenir leur mention Sceau rouge. Chaque province ou territoire évalue les demandeurs pour vérifier que leur expérience de

travail correspond aux exigences du métier désigné Sceau rouge. S'ils sont admissibles, on les invite à passer l'examen Sceau rouge et, en cas de réussite, ils obtiennent la mention Sceau rouge. On applique le même processus pour les personnes qui ont une expérience canadienne et qui n'ont pas suivi un programme d'apprentissage au Canada. Même si les processus d'évaluation se ressemblent à l'échelle du Canada, chaque province ou territoire vérifie l'expérience de travail un peu différemment. En outre, on observe des différences dans l'ensemble des provinces et des territoires en ce qui a trait à l'admissibilité exacte à l'examen et les exigences en matière de reconnaissance professionnelle.

Pour remédier aux incohérences des processus d'évaluation et afin que le processus d'évaluation normalisé soit rapide, juste, transparent et uniforme, le CCDA a entrepris un projet qui vise à établir des processus optimaux pour les normes d'évaluation et la reconnaissance professionnelle des travailleurs formés à l'étranger. Dans le cadre du projet, le CCDA se penche sur les pratiques exemplaires de chaque province et de chaque territoire et il s'inspire des exemples des pays utilisant des systèmes semblables. Par la suite, il combine ces pratiques et les adapte en vue de produire un cadre optimal de processus et de normes.

Prochaines étapes

Au cours de 2014, le groupe de travail procédera à l'élaboration et à la mise à l'essai des différents volets du processus d'évaluation optimal. La mise en place de ce modèle permettra aux provinces et aux territoires non seulement d'améliorer les processus de RQPE et de les uniformiser davantage à l'échelle du pays, mais aussi d'enrichir les renseignements destinés aux travailleurs avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3 PROMOTION

Accroître la sensibilisation à l'égard du Sceau rouge comme avantage concurrentiel et assurance de qualité

Activités de communication et de promotion

Principaux résultats

- Le CCDA a lancé la nouvelle image de marque du programme du Sceau rouge.
- Il a publié deux numéros de l'infolettre du Sceau rouge et a distribué plus de 110 000 brochures sur le programme du Sceau rouge, plus de 8 000 affiches et plus de 9 000 trousses d'information.
- Il a publié le rapport annuel de 2012, qui résume ses activités et ses réalisations.
- Il a répondu à près de 850 messages téléphoniques via la ligne d'information sur le programme du Sceau rouge et à plus de 2 500 courriels.
- Il a distribué plus de 670 analyses nationales de professions qui fournissent de l'information sur ce que les travailleurs spécialisés « doivent savoir et être capables d'accomplir » pour être aptes à exercer un métier désigné Sceau rouge.

Promotion du programme du Sceau rouge

Fort de l'appui de ses divers comités, le CCDA établit et entretient des liens solides avec des intervenants et partenaires clés du milieu de l'apprentissage en vue d'assurer leur appui pour la promotion du programme du Sceau rouge en tant que norme d'excellence de l'industrie pour les métiers spécialisés. Par l'entremise de sa stratégie de communication améliorée, le CCDA va de l'avant avec les stratégies visant à mieux faire connaître le programme du Sceau rouge auprès des employeurs, des apprentis, des compagnons, des étudiants, des enseignants et des consommateurs.

Initiative de communication stratégique

Nouvelle image de marque du programme du Sceau rouge

Afin de continuer à promouvoir le programme du Sceau rouge en tant que norme d'excellence pour les métiers spécialisés auprès des apprentis, de l'industrie, des partenaires et du grand public, le CCDA a conclu ses travaux axés sur la nouvelle image de marque du programme.

Dans le cadre du renouvellement de l'image de marque, un nouveau logo promotionnel a été créé pour le programme, et les outils de communication ont été entièrement remaniés pour tenir compte de la nouvelle image du programme.

Le lancement officiel de la nouvelle image de marque du programme du Sceau rouge a eu lieu en juin 2013 à l'occasion de la compétition de Compétences Canada à Vancouver, en Colombie Britannique.

Prix d'excellence du programme du Sceau rouge de 2013

Le Prix d'excellence du programme du Sceau rouge est remis aux deux ans à une personne qui apporte une contribution exceptionnelle à l'élaboration et à la promotion de la formation en apprentissage au Canada.

En 2013, le Prix a été décerné à deux lauréats, M. Rick Ewen et M. Joe Black.

M. Ewen a reçu le Prix à l'occasion de la réunion automnale du CCDA, à Ottawa. Ancien directeur général de la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan, M. Ewen a fait la promotion de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle pour les métiers en tant que mesures qui garantissent une carrière brillante et fructueuse. Il a consacré de nombreuses heures, dans le cadre de son travail et à titre de bénévole, à la promotion de l'apprentissage. De plus, il a fortement préconisé la formation et la reconnaissance professionnelle pour les métiers spécialisés pendant de nombreuses années, et il continue de mettre à profit ses connaissances, ses compétences et ses talents dans le domaine des métiers au sein de l'industrie et auprès des intervenants du régime d'apprentissage.

M. Joe Black, ancien président-directeur général de la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan, a également reçu le Prix d'excellence du programme du Sceau rouge de 2013 pour souligner sa passion et son engagement à l'égard de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle pour les métiers. M. Black croit fermement au modèle d'apprentissage dirigé par l'industrie et appuie fortement les partenariats avec les intervenants qui aident les apprentis et les gens de métier à répondre aux normes définies par l'industrie pour la reconnaissance professionnelle. M. Joe Black n'a pas pu assister à la remise du Prix en octobre, mais sa contribution sera soulignée en 2014.

Activités de sensibilisation

Au cours de l'année, la promotion du programme du Sceau rouge a été assurée par plusieurs activités de sensibilisation. Nous avons utilisé le kiosque du programme du Sceau rouge et nous avons distribué du matériel promotionnel afin de présenter l'utilité et l'importance du programme et des métiers spécialisés à de nombreux enseignants, étudiants, employeurs et intervenants de l'industrie.

Le kiosque était présent à quatre événements d'envergure nationale en 2013 :

- Le Cannexus de l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) à Ottawa, en Ontario.
- La compétition nationale de Compétences Canada à Vancouver, en Colombie Britannique.

- Le Workforce One-Stop à Toronto, en Ontario.
- Le Newcomers Canada Fair à Toronto, en Ontario.

Le kiosque Sceau rouge était également présent aux événements régionaux et locaux suivants :

- Le Salon de l'emploi en construction de la planification intégrée du marché du travail local à Ottawa (PIMTLO) à Ottawa, en Ontario.
- Le Salon des carrières Rotary de Winnipeg de 2013 à Winnipeg, au Manitoba.
- L'événement Bâtisseur d'un jour à Gatineau, au Québec.
- Le Salon professionnel HortEast de 2013 à Moncton, au Nouveau-Brunswick.
- Le Sommet provincial sur l'apprentissage à Moncton, au Nouveau-Brunswick.
- La soirée portes ouvertes à la Cité collégiale à Ottawa, en Ontario.

Site Web du Sceau rouge

Le site Web du Sceau rouge (www.sceau-rouge.ca) est le principal portail de communication du CCDA en ce qui a trait au programme du Sceau rouge. Tout le matériel promotionnel du Sceau rouge est conçu pour canaliser les demandes d'information vers ce site Web. Le site contient un répertoire de ressources d'information, y compris des analyses nationales de professions (ANP), des exemples de questions d'examen et des liens vers les organismes provinciaux et territoriaux responsables de l'apprentissage. Il contient également des renseignements sur les régimes d'apprentissage provinciaux et territoriaux, comme le Tableau Ellis. D'autres produits du Sceau rouge, notamment les rapports annuels du CCDA et l'infolettre du Sceau rouge sont accessibles sur le site Web sur supports de substitution.

Au cours de la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre 2013, le site Web du Sceau rouge a attiré plus de 485 000 visiteurs, qui y ont consulté les pages plus de 2 050 000 fois.

Depuis août dernier, le CCDA s'emploie à renouveler le site Web conformément à la nouvelle image de marque du programme du Sceau rouge. Le site Web sera remanié et rénové en s'appuyant sur les nouvelles normes Web, afin d'optimiser le site Web et l'application Web destinée aux appareils mobiles.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4
ENGAGEMENT

Accroître la collaboration avec les administrations fédérale-provinciales-territoriales, les partenaires et l'industrie dans le cadre des activités de promotion du Sceau rouge et de l'apprentissage afin de maximiser leur incidence.

Relations avec les intervenants

Principaux résultats

- Le CCDA a consulté les intervenants nationaux du milieu de l'apprentissage lors de leur assemblée annuelle en vue de discuter des orientations stratégiques du CCDA (2013-2016), de recueillir des commentaires, de présenter des bilans et de se pencher sur les prochaines étapes en lien avec les initiatives clés.
- Il a consulté plusieurs groupes d'intervenants au sujet des initiatives clés, comme Renforcer le Sceau rouge, la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et l'harmonisation.

Étant donné que le programme du Sceau rouge est dirigé par l'industrie, le CCDA établit et entretient des liens fructueux avec les groupes d'intervenants clés d'envergure nationale. Il est essentiel de dialoguer constamment avec les intervenants du milieu de l'apprentissage afin de concrétiser la vision du programme du Sceau rouge en tant que programme de choix en matière de normes compte tenu de l'importance qu'il revêt pour l'industrie, les

apprentis et les provinces et les territoires participants. Le CCDA reconnaît que le dialogue avec les intervenants est utile et nécessaire pour veiller à ce que le programme du Sceau rouge continue de répondre aux besoins du marché du travail. C'est pourquoi les représentants du CCDA rencontrent chaque année un échantillon représentatif des intervenants nationaux du milieu de l'apprentissage afin de présenter des bilans, d'obtenir leurs suggestions et de tenir des discussions interactives sur les initiatives clés et les priorités stratégiques.

En mars 2013, le CCDA a tenu son assemblée annuelle avec les intervenants nationaux du milieu de l'apprentissage à Ottawa. Tout d'abord, les participants ont confirmé que les orientations stratégiques du CCDA (2013-2016) étaient sur la bonne voie, et ils ont souligné l'importance d'harmoniser les exigences en matière de formation et de reconnaissance professionnelle afin de favoriser la mobilité des apprentis. Dans l'ensemble, les intervenants ont appuyé le modèle des normes améliorées et se sont penchés sur le cadre d'évaluation qui soutiendrait les autres formes d'évaluation. En outre, les intervenants ont réitéré l'importance de faire respecter la rigueur du programme du Sceau rouge et ont souligné la nécessité de compter sur la participation active de l'industrie pour élaborer des évaluations pratiques rentables et normalisées. Par la suite, les participants ont insisté sur l'importance d'adopter des processus de reconnaissance professionnelle communs et des évaluations pratiques communes pour les travailleurs spécialisés formés à l'étranger et de faire participer les employeurs à la formation en apprentissage et à l'achèvement de la formation d'apprenti. Enfin, les intervenants ont réaffirmé l'importance de continuer à consulter les intervenants et à communiquer des renseignements sur les priorités stratégiques du CCDA et ses initiatives clés.

Tout au long de l'année, les représentants du CCDA ont consulté les intervenants au sujet des initiatives clés et ont assisté aux rencontres avec les groupes d'intervenants. Dans le cadre de l'initiative Renforcer le Sceau rouge, nous avons mis sur pied des comités consultatifs nationaux de l'industrie pour les projets pilotes axés sur l'élaboration de normes améliorées relativement aux métiers d'électricien/électricienne (construction) et de monteur/monteuse d'appareils de chauffage. Ces comités sont chargés de fournir des conseils et des commentaires sur les projets pilotes.

Quant à l'initiative d'harmonisation du CCDA, nous avons tenu des discussions préliminaires sur les objectifs et les résultats de la recherche avec les intervenants nationaux visés par les travaux accomplis pour les trois premiers métiers ciblés, c'est-à-dire charpentier/charpentière, opérateur/opératrice de grue automotrice et opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique); ils ont confirmé leur appui à l'initiative. Quelques obstacles à la mobilité des apprentis sont ressortis de l'examen des exigences : les différences provinciales et territoriales touchant l'ordre du contenu de la formation technique en apprentissage et les différences entre le nombre d'heures de formation requises en milieu de travail et en classe. Nous analyserons un projet de plan d'action avec les intervenants nationaux de l'industrie visés afin de prioriser l'harmonisation en février 2014. L'engagement des intervenants par le CCDA à l'échelon national complète l'engagement des autorités provinciales et territoriales du milieu de l'apprentissage avec les intervenants de l'industrie dans leur province ou leur territoire respectif.

PRINCIPALES ACTIVITÉS, INITIATIVES ET RÉALISATIONS EN 2013, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ PRINCIPAL

ÉLABORATION DES PRODUITS DU SCEAU ROUGE

Principaux résultats

En 2013, les activités suivantes ont été entreprises pour s'assurer que les produits du programme du Sceau rouge demeurent à jour :

- Élaboration des analyses nationales de professions (ANP)
- Élaboration des examens
- Élaboration des guides des programmes interprovinciaux (GPI)

Activités du Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI)

Le Comité des normes et examens interprovinciaux (CNEI) du CCDA est chargé de l'élaboration et de la mise à jour des analyses nationales de professions (ANP), des examens interprovinciaux Sceau rouge et des guides des programmes interprovinciaux. Le CNEI consulte l'industrie à l'échelle du Canada pour planifier et prioriser le travail d'élaboration, et travaille en étroite collaboration avec les intervenants des métiers pour concevoir des outils qui correspondent aux pratiques des métiers en vigueur et les exigences de formation s'y rapportant.

Analyses nationales de professions

Les analyses nationales de professions (ANP) établissent les normes pour les métiers désignés Sceau rouge. L'ANP de chaque métier organise les activités effectuées par le travailleur du métier en question, les connaissances requises pour leur exécution et les compétences à posséder. En 2013, nous avons commencé à réviser les ANP de dix métiers. Deux de ces métiers, à savoir monteur/monteuse d'installations au gaz (classe A) et monteur/monteuse d'installations au gaz (classe B), visaient de nouveaux métiers désignés. Au cours de la dernière année, huit nouvelles ANP ont été publiées sur le site Web du Sceau rouge.

Principaux résultats

- **Dix métiers ont fait l'objet d'un atelier d'élaboration d'ANP :**
  - Charpentier/charpentière
  - Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)
  - Technicien/technicienne en instrumentation et contrôle
  - Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe A)
  - Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe B)
  - Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé
  - Soudeur/soudeuse
  - Machiniste
  - Peintre d'automobiles
  - Débosseleur-peintre/débosseleuse-peintre

- **Huit ANP ont été publiées au cours de l'année :**
  - Monteur/monteuse de lignes sous tension
  - Opérateur/opératrice de grue automotrice
  - Réparateur/réparatrice de remorques de camions
  - Machiniste
  - Jointoyeur/jointoyeuse et plâtrier/plâtrière
  - Charpentier/charpentière
  - Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)
  - Technicien/technicienne en instrumentation et contrôle

Guides des programmes interprovinciaux

Les guides des programmes interprovinciaux (GPI) donnent un aperçu du contenu minimal en matière de tâches communes pour l'élaboration des programmes d'enseignement et des normes des programmes de formation provinciaux et territoriaux. Ces guides permettent d'accroître la cohérence des formations en apprentissage et la transparence à l'égard des normes. Les GPI peuvent être téléchargés sur le site Web du Sceau rouge.

Principaux résultats

- **Deux ateliers sur l'élaboration des GPI ont eu lieu en 2013 :**
  - Mécanicien/mécanicienne en protection-incendie (atelier)
  - Cuisinier/cuisinière (révision)

- **Deux GPI ont été publiés :**
  - Ferblantier/ferblantière
  - Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles

Élaboration des examens

Les examens Sceau rouge servent à déterminer si les apprentis et les personnes qui ont de l'expérience dans un métier satisfont aux normes nationales du Sceau rouge. Tous les examens Sceau rouge sont élaborés avec l'appui des spécialistes du milieu des métiers dans l'industrie.

Principaux résultats

- **Huit ateliers de développement de banque d'items ont eu lieu. De nouveaux examens seront publiés en 2014 et au début de 2015 pour les métiers désignés Sceau rouge qui suivent :**
  - Mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole
  - Chaudronnier/chaudronnière
  - Monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques
  - Monteur/monteuse de lignes sous tension
  - Technicien/technicienne de véhicules récréatifs
  - Technicien/technicienne en forage (pétrolier et gazier)
  - Couvreur/couvreuse
  - Réparateur/réparatrice de remorques de camions

- **En 2013, neuf nouveaux examens ont été publiés pour neuf métiers désignés Sceau rouge, pour un total de 29 nouveaux examens, car il y a plusieurs versions différentes d'examens pour un même métier) :**
  - Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles
  - Boulanger-pâtissier/boulangère-pâtissière
  - Poseur/poseuse de revêtements souples
  - Calorifugeur/calorifugeuse (chaleur et froid)
  - Latteur/latteuse (spécialiste de systèmes intérieurs)
  - Opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique)
  - Mécanicien/mécanicienne de motocyclettes
  - Peintre et décorateur/décoratrice
  - Opérateur/opératrice de grue à tour

L'Initiative des compétences essentielles et de l'apprentissage

L'Initiative des compétences essentielles et de l'apprentissage a vu le jour en 2007 pour appuyer l'intégration des compétences essentielles dans les programmes d'apprentissage, la formation dans les métiers et les autres services. Une série de ressources sur les compétences essentielles a été conçue expressément pour les métiers spécialisés par l'entremise de cette initiative. Depuis la publication de ces ressources en 2009, l'intérêt manifesté a été considérable, avec près d'un demi-million de demandes pour obtenir des exemplaires. Tandis que les ressources sont utilisées à l'échelle du pays, le CCDA redouble d'efforts pour encourager les gouvernements provinciaux, les gouvernements territoriaux et les autres intervenants à promouvoir davantage leur intérêt de bien mettre l'accent sur l'intégration complète des formations axées sur les compétences dans les programmes d'apprentissage.

Principaux résultats

Le CCDA a entrepris les activités suivantes en 2013.

- Le CCDA a mis en place des activités visant à donner suite aux recommandations découlant de l'examen du programme de 2012 :
  - Le CCDA a élaboré une stratégie de communication visant à promouvoir davantage l'importance des compétences essentielles dans les formations en apprentissage et les formations dans les métiers, et à aider les intermédiaires à découvrir les ressources leur permettant d'intégrer les compétences essentielles dans leurs programmes.
  - Il a organisé des événements de partage du savoir, comme le webinaire *Améliorer la réussite des apprentis dans leur programme de formation et dans leur emploi* auquel plus de 150 participants de partout au pays se sont inscrits.
  - Il a entamé l'élaboration du répertoire des compétences essentielles et des activités d'apprentissage afin d'approfondir ses connaissances sur la façon dont les provinces et les territoires intègrent les compétences essentielles sur leur territoire.
- Le CCDA a élaboré le Plan stratégique 2013-2016 pour les compétences essentielles et l'apprentissage pour appuyer l'achèvement de la formation et la reconnaissance professionnelle des travailleurs spécialisés. Le plan souligne des priorités clés qui comprennent :
  - mener des recherches pour renforcer la connaissance des avantages découlant d'investissements visant l'intégration des compétences essentielles dans les programmes d'apprentissage et les métiers
  - renforcer les capacités des intermédiaires tels que les enseignants, les formateurs, les conseillers, les conseillers en emploi et les employeurs à cibler les enjeux liés aux compétences essentielles, à fournir un soutien ou à intégrer les compétences dans les formations
- Les activités de l'année à venir porteront sur la priorité qui a pour objectif de constituer la base de connaissances qui permettra d'élaborer un dossier et de déterminer les ressources qui pourront appuyer la mise en pratique des compétences essentielles
- Le CCDA a diffusé des ressources en ligne sur les compétences essentielles sur le site Web du Sceau rouge et dans le cadre d'une gamme de conférences et d'événements d'envergure nationale, qui ont contribué à la distribution annuelle de près de 31 000 copies papier et à la consultation de plus de 40 000 pages en ligne en 2013.

POLITIQUE ET INNOVATION

Activités de recherche

Données de 2011 sur le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

Le 11 juin 2013, Statistique Canada a publié les données de 2011 sur le SIAI dans une série de tableaux dans CANSIM. Cette publication a été accompagnée d'un article paru dans *Le Quotidien* qui présente les principaux résultats des données (www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/130611/dq130611b-fra.htm).

- En 2011, les programmes d'apprentissage ont reçu près de 90 000 nouvelles inscriptions, environ 4 000 (soit 4,5 %) de plus par rapport à 2010. Les nouvelles inscriptions dans les métiers désignés Sceau rouge représentaient 71 % des nouvelles inscriptions en 2011.
- En 2011, plus de 41 000 apprentis ont terminé leur formation, ce qui représente une augmentation de plus de 5 000 apprentis (soit 14,3 %) par rapport à 2010. Les formations terminées dans les métiers désignés Sceau rouge représentaient 76,1 % de toutes les formations terminées en 2011, pour un total de 31 305.
- À la fin de 2011, plus de 339 000 apprentis étaient inscrits à un programme d'apprentissage, ce qui représente une hausse de 3,8 % par rapport à 2010. Environ quatre apprentis sur cinq étaient inscrits à une formation dans un métier désigné Sceau rouge.
- En 2011, les femmes représentaient 14 % des apprentis. Même si les apprenties continuent de se concentrer dans les métiers désignés Sceau rouge tel que coiffeuse, cuisinière et boulangère pâtissière, un nombre important d'apprenties se sont inscrites dans des métiers traditionnellement dominés par les hommes, comme les métiers d'opératrice d'équipement lourd (72 par rapport à 36 en 2010), d'électricienne industrielle (279 par rapport à 246 en 2010) et de manœuvre en construction (258 par rapport à 231 en 2010) en 2011.
- En 2011, l'âge moyen des nouveaux inscrits était 28 ans. En 2011, 67 % des nouveaux apprentis inscrits avaient moins de 30 ans, ce qui représente une hausse de 2 % par rapport à 2010.

Attitudes des jeunes à l'égard des métiers – Programme international pour le suivi des acquis des élèves de 2012 (PISA)

Le plan de recherche pluriannuel du CCDA vise à mieux comprendre les cheminements menant à l'apprentissage ainsi que le niveau de sensibilisation à l'apprentissage chez les élèves du secondaire. Le Comité de recherche du CCDA a aidé Emploi et Développement social Canada (EDSC), avec le soutien du Conseil des ministres de l'Éducation, à élaborer le module utilisé à l'échelle du pays au moyen du Programme international pour le suivi des acquis des élèves de 2012 (PISA). Ce module permet de recueillir des renseignements sur les attitudes des jeunes à l'égard des métiers.

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

STATISTIQUES DU PROGRAMME DU SCEAU ROUGE

Les dix métiers pour lesquels il y a eu le plus de mentions Sceau rouge en 2013

1	Électricien/électricienne (construction)	4 334
2	Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	1 803
3	Plombier/plombière	1 684
4	Charpentier/charpentière	1 659
5	Soudeur/soudeuse	1 645
6	Mécanicien/mécanicienne de camions et transport	1 081
7	Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	1 068
8	Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)	981
9	Monteur/monteuse d'appareils de chauffage	787
10	Coiffeur/coiffeuse	650

Les dix métiers pour lesquels il y a eu le plus de mentions Sceau rouge depuis la création du programme

1	Électricien/électricienne (construction)	103 576
2	Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	86 990
3	Charpentier/charpentière	46 931
4	Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)	40 057
5	Plombier/plombière	35 704
6	Soudeur/soudeuse	35 515
7	Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	34 642
8	Cuisinier/cuisinière	26 843
9	Monteur/monteuse d'appareils de chauffage	20 493
10	Mécanicien/mécanicienne de camions et transport	16 775

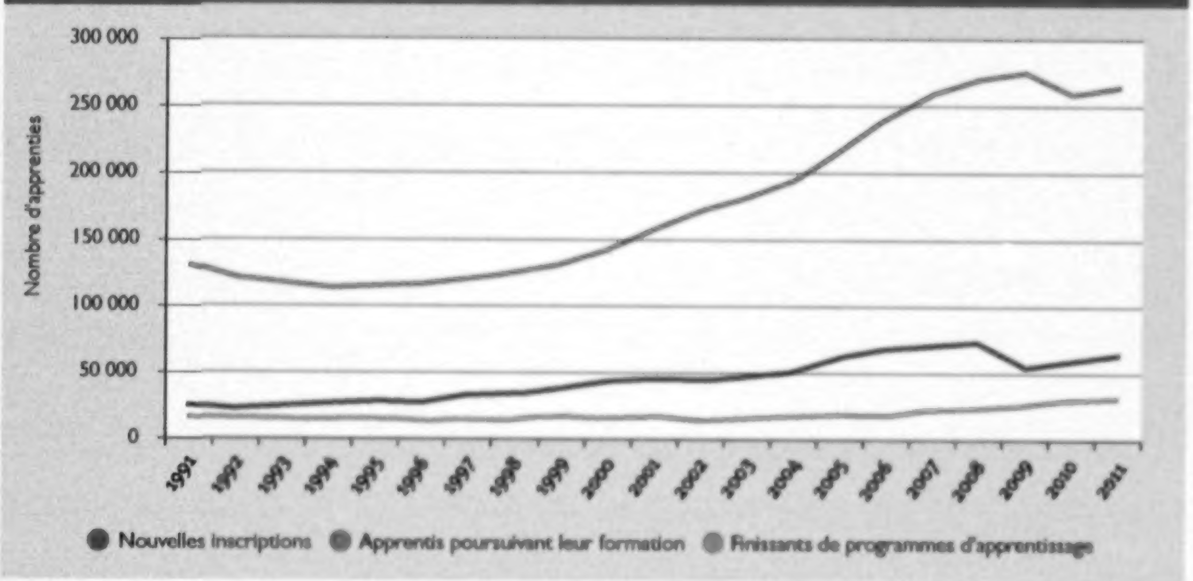
Nombre total de mentions Sceau rouge, par province et par territoire

	Provinces et territoires	Depuis la création	2013**		
			Total	Apprentis	Travailleurs qualifiés
1	Alberta	175 269	6 514	5 638	876
2	Ontario	171 844	4 480	2 901	1 579
3	Colombie-Britannique	105 084	4 583	3 488	1 095
4	Saskatchewan	32 132	1 658	1 449	209
5	Manitoba	31 815	1 248	1 011	237
6	Nouvelle-Écosse	24 920	848	600	248
7	Nouveau-Brunswick	24 567	855	589	266
8	Terre-Neuve-et-Labrador	20 484	662	542	120
9	Île-du-Prince-Édouard	3 861	140	90	50
10	Québec	2 147	79	79	0
11	Yukon	1 793	60	40	20
12	Territoires du Nord-Ouest	1 438	42	35	7
13	Nunavut*	58	6	N/A	N/A
		595 412	21 175		

*Le Nunavut a commencé à apposer la mention Sceau rouge sur ses propres certificats de compétence au cours de l'année civile 2001 — **Année civile*

NOTE : Les premières mentions Sceau rouge ont été délivrées en 1959 aux apprentis qui ont réussi l'examen interprovincial en réparation d'automobiles.

Figure 1 – Aperçu des apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge, de 1991 à 2011



Nombre de nouvelles inscriptions dans les dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires en 2011	
Métier	**2011**
Charpentier/charpentière	9 075
Électricien/électricienne (construction)	8 757
Coiffeur/coiffeuse	4 302
Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	3 612
Soudeur/soudeuse	3 360
Plombier/plombière	3 051
Cuisinier/cuisinière	2 523
Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	2 427
Monteur/monteuse d'appareils de chauffage	2 358
Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)	1 938
(Total) Dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires	**41 403**
(Total) Nombre de nouvelles inscriptions dans l'ensemble des métiers désignés Sceau rouge	**63 609**

Nombre d'apprentis ayant terminé leur formation dans les dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires en 2011	
Métier	**2011**
Électricien/électricienne (construction)	5 346
Charpentier/charpentière	3 999
Coiffeur/coiffeuse	2 400
Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	2 058
Plombier/plombière	1 983
Soudeur/soudeuse	1 692
Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)	1 194
Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	1 155
Monteur/monteuse d'appareils de chauffage	1 068
Mécanicien/mécanicienne de camions et transport	858
(Total) Dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires	**21 753**
(Total) Nombre d'apprentis ayant terminé leur formation dans l'ensemble des métiers désignés Sceau rouge	**31 305**

PROFILS STATISTIQUES

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est un sondage annuel mené par Statistique Canada depuis 1974. L'enquête vise à recueillir des renseignements des provinces et des territoires sur les personnes qui suivent une formation et celles qui obtiennent un certificat de compétence dans un métier pour lequel une formation en apprentissage est offerte. Les résultats du SIAI de 2011 ont été publiés en juin 2013.

En 2011, les métiers désignés Sceau rouge représentaient environ 80 % des apprentis inscrits.

Le nombre de nouvelles inscriptions dans les métiers désignés Sceau rouge a augmenté de 6,5 % par rapport à 2010 pour s'établir à 63 609, alors que le nombre d'apprentis ayant terminé leur formation a augmenté de 6,4 % pour se situer à 31 305.

Comme l'illustre la figure 1, dans l'ensemble, en 2011, on comptait 63 609 nouvelles inscriptions dans les programmes d'apprentissage des métiers désignés Sceau rouge, soit une augmentation de 6,5 % par rapport à l'an dernier. Le tableau ci-dessous montre le nombre de nouvelles inscriptions dans les dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires

en 2011. Les nouvelles inscriptions dans ces dix métiers représentaient plus des deux tiers (65 %) de toutes les nouvelles inscriptions dans les métiers désignés Sceau rouge en 2011.

En outre, comme le montre la figure 1, dans l'ensemble, le nombre d'apprentis ayant terminé leur formation dans l'un des métiers désignés Sceau rouge a augmenté de 6,4 %, passant de 29 421 en 2010 à 31 305 en 2011.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'apprentis ayant terminé leur formation dans les dix métiers désignés Sceau rouge les plus populaires en 2011. Près des trois quarts (69 %) des apprentis ayant terminé leur formation faisaient partie de ces dix métiers.

La figure 2 montre que la présence des femmes dans les métiers désignés Sceau rouge est demeurée relativement stable, tant pour les apprenties ayant terminé leur formation que pour les nouvelles inscriptions, par rapport à 2010, alors qu'elle a augmenté de 4,8 % pour s'établir à 25 083 par rapport à 2010 pour les apprenties poursuivant leur formation. Toutefois, depuis 1991, le nombre de femmes s'inscrivant dans les métiers désignés Sceau rouge a plus que quadruplé (passant de 1 797 à 7 035). Le nombre d'apprenties poursuivant leur formation a quintuplé (passant de 4 845 à 25 083), et le nombre d'apprenties ayant terminé leur formation a presque triplé, passant de 1089 à 3 216.

En 2011, l'âge moyen des nouveaux apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge était de 24 pour les hommes et de 22 ans pour les femmes. Les hommes représentaient 89 % (56 574) de toutes les nouvelles inscriptions, tandis que les femmes en représentaient 11 % (7 035). Près des trois quarts (72,5 %) de tous les nouveaux apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge avaient moins de 30 ans.

Figure 2 – Présence des femmes dans les métiers désignés Sceau rouge, de 1991 à 2011

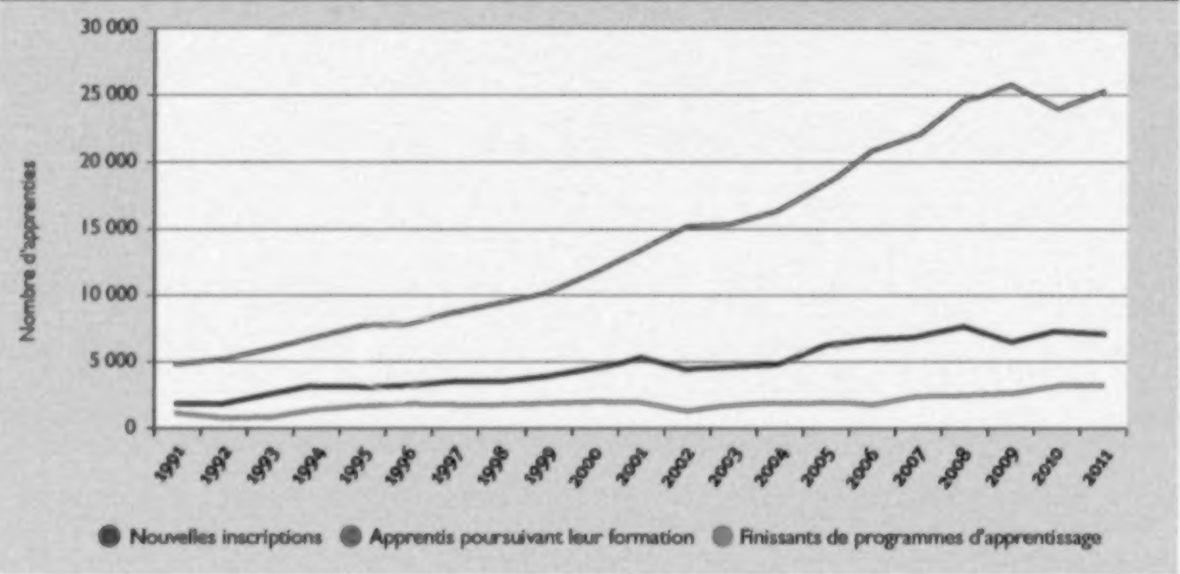
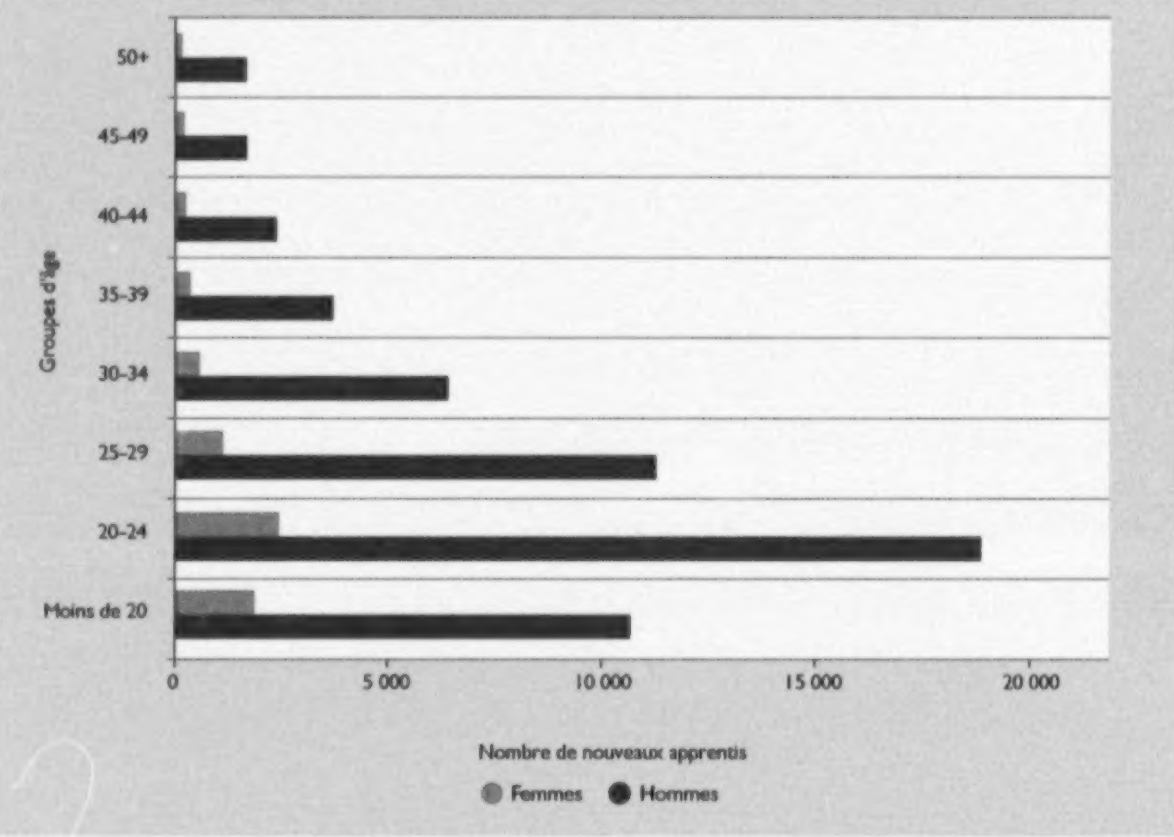


Figure 3 – Âge et sexe des nouveaux apprentis inscrits (2011)



Nombre d'apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge au Canada en 2011

ROUGE: Nombre de nouveaux apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge en 2011

BLEU: Nombre d'apprentis actifs dans les métiers désignés Sceau rouge en 2011

Source : Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), 2011

Programme des normes interprovinciales Sceau rouge en bref
• Le programme a été établi dans les années 1950 afin d'élaborer des normes professionnelles.
• On compte 595 412 mentions Sceau rouge délivrées depuis la création des examens en 1959.
• On compte 459 276 mentions Sceau rouge délivrées à des apprentis depuis la création du programme.
• On compte 136 136 mentions Sceau rouge délivrées à des travailleurs qualifiés ou à des aspirants à un métier depuis la création du programme.
• On compte plus de 220 000 mentions Sceau rouge délivrées au cours des dix dernières années.
• On compte 55 métiers désignés Sceau rouge.
• À la fin de 2011, le nombre d'apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge représentait 80 % de tous les apprentis inscrits au pays.
• Des profils des compétences essentielles à jour ont été créés pour 29 métiers parmi ceux désignés Sceau rouge.
• On compte 34 932 examens du Sceau rouge qui ont été passés en 2013.
• On compte 20 809 examens du Sceau rouge qui ont été passés par des apprentis en 2013, affichant un taux de réussite de 77 %.
• On compte 8 790 examens du Sceau rouge qui ont été passés par des travailleurs spécialisés en 2013, affichant un taux de réussite de 61 %.
• On compte 21 449 examens du Sceau rouge qui ont été passés avec succès en 2013, affichant un taux de réussite de 61 %.
• On compte 21 175 mentions Sceau rouge délivrées en 2013.
• Les cinq métiers Sceau rouge pour lesquels on a délivré le plus de mentions Sceau rouge en 2013 : ◦ Électricien/électricienne (construction) ◦ Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles ◦ Plombier/plombière ◦ Charpentier/charpentière ◦ Soudeur/soudeuse
• Le Nunavut s'est joint au programme du Sceau rouge en 1999, et le Québec, en 1971. Les autres provinces et territoires en font partie depuis 1952.

MEMBRES DU CCDA EN 2013

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

M. Cliff Mercer, directeur
Apprenticeship and Trades Certification Division
Department of Advanced Education and Skills

Édifice de la Confédération, Bloc Ouest, 1er étage
100, promenade Prince Philip
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 3R4

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

M. Grant Sweet, gestionnaire de l'apprentissage
Post-Secondary and Continuing Education
Department of Innovation and Advanced Learning

Centre Atlantic Technology, bureau 212
C. P. 2000, 90, avenue University
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1A 7N8

NOUVELLE-ÉCOSSE (Président du CCDA)

M. Joe Rudderham, directeur
Apprenticeship Training Division

Department of Labour and Advanced Education
2021, rue Brunswick, C. P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2S9

NOUVEAU-BRUNSWICK

Mme Wendy Maher, directrice intérimaire
Gestionnaire de la délivrance de programme
Apprentissage et certification professionnelle
Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Complexe Chestnut, C.P. 6000
470, rue York
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

QUÉBEC

Mme Élise Martel, directrice
Direction de la qualification réglementée
Emploi-Québec

800, Tour de la Place Victoria, 27e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7

ONTARIO

M. Royden Trainor, directeur
Politiques et programmes
Ordre des métiers de l'Ontario

655, rue Bay, bureau 600
Toronto (Ontario) M5G 2K4

MANITOBA

Mme Alisa Ramrattan, directrice générale intérimaire
Emploi et Économie Manitoba

111, avenue Lombard, bureau 100
Winnipeg (Manitoba) R3B 0T4

SASKATCHEWAN

M. Jeff Ritter, directeur général
Saskatchewan Apprenticeship
& Trade Certification Commission

2140, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan) S4P 2E3

ALBERTA (Vice-président du CCDA)

M. Mark Douglas, directeur général
Apprenticeship and Industry Training
Policy and Standards Enterprise and
Advanced Education

Place du Commerce, 10e étage
10155, rue 102 Nord-Ouest
Edmonton (Alberta) T5J 4L5

COLOMBIE-BRITANNIQUE

M. Gary Herman, directeur général intérimaire
Industry Training Authority

8100, avenue Granville, bureau 800
Richmond (Colombie-Britannique) V6Y 3T6

YUKON

Mme Judy Thrower, directrice
Training Programs, Advanced Education Branch
Department of Education
Government of Yukon

Gouvernement du Yukon
C. P. 2703
Whitehorse (Yukon) Y1A 2C6

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Mme Angela Littlefair, gestionnaire
Apprenticeship and Occupational Certification
Education, Culture & Employment

C. P. 1320
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2L9

NUNAVUT

M. David Lloyd, sous-ministre adjoint
Department of Education

C.P. 1000, Stn 980
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0

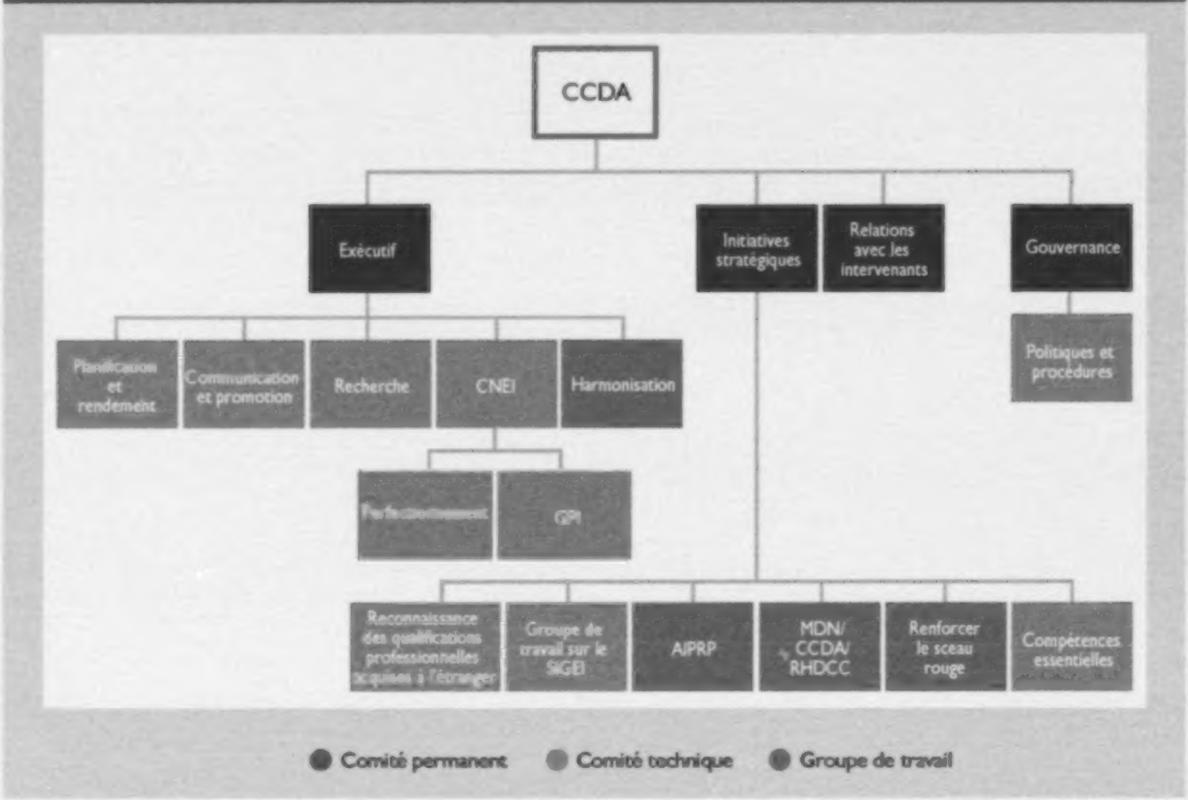
EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

Mme Caroline Fradette, directrice
Mme Jessica Gibbs, gestionnaire
Analyse du programme
Métiers et apprentissage
Emploi et Développement social Canada

140, promenade du Portage, Portage IV, 5e étage
Gatineau (Québec) K1A 0J9

APPENDICE A

Structure de gouvernance du CCDA



APPENDICE B

APERÇU DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2013–2016

Priorité stratégique 1 – Normes et évaluations
Améliorer les normes et les évaluations du Sceau rouge • Développer et mettre en œuvre des normes améliorées qui répondent aux besoins actuels et futurs de l'industrie des métiers spécialisés • Continuer à explorer les approches d'évaluation multiples pour s'adapter aux besoins changeants du marché du travail tout en préservant la rigueur du programme du Sceau rouge. • Redéfinir les critères pour désigner les métiers du Sceau rouge et le retrait de la désignation, et examiner le cycle de renouvellement des produits du Sceau rouge.

Priorité stratégique 2 – Harmonisation
Promouvoir l'harmonisation des processus et les exigences des provinces et territoires pour la formation, la reconnaissance professionnelle et les normes relatives à la formation dans les métiers spécialisés • Élaborer et encourager des approches et des outils plus communs pour l'évaluation et la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences des travailleurs formés au Canada et aussi formés à l'étranger • Déterminer les secteurs où il existe d'importantes différences dans la portée des métiers et les exigences relatives à la formation et à la certification entre les provinces et territoires afin d'encourager l'harmonisation.

Priorité stratégique 3 – Promotion
Accroître la sensibilisation à l'égard du Sceau rouge comme avantage concurrentiel et assurance de qualité • Créer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'image de marque pour le programme du Sceau rouge qui mettrait l'accent sur sa valeur dans un contexte post-ACI • Accroître la collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les partenaires et l'industrie dans les activités promotionnelles du Sceau rouge et de l'apprentissage afin de maximiser l'impact.

Priorité stratégique 4 – Engagement
Accroître l'engagement et la participation des partenaires et des intervenants dans le programme du Sceau rouge • Se fonder sur les stratégies actuelles pour mobiliser davantage l'industrie nationale dans le programme du Sceau rouge et les activités du CCDA.

APPENDICE C

MODÈLE LOGIQUE ET STRATÉGIE DE MESURE DU RENDEMENT

NOTA : Le Modèle logique et la Stratégie de mesure du rendement se fondent sur les principaux secteurs d'activités du CCDA et du programme du Sceau rouge, lesquels représentent le travail continu permettant l'exécution du programme. Des activités additionnelles sont menées en ce qui a trait aux priorités stratégiques décrites dans les Orientations stratégiques du CCDA (2013-2016). Des efforts ont été déployés pour rendre la Stratégie de mesure du rendement la plus réaliste possible, tout en offrant une souplesse suffisante afin de mettre l'accent sur les priorités stratégiques du CCDA et ce, reconnaissant que les gouvernements font l'objet de pressions financières croissantes. En ce sens, les cibles peuvent être inférieures aux points de repère actuels dans certains cas. Cependant, dans d'autres cas, il faut fixer les points de repère et les cibles, puisque les mesures du rendement sont nouvelles.

MODÈLE LOGIQUE

Secteurs d'activités	Elaboration et maintien des normes et des examens	Recherche	Communication et mobilisation
Résultat final	Le programme du Sceau rouge contribue à la certification d'une main-d'œuvre hautement compétente et mobile dans les métiers spécialisés au Canada.		
Résultats intermédiaires	Les provinces et les territoires utilisent les normes et les examens du Sceau rouge.	Le CCDA se base sur de la recherche fondée sur des données pour appuyer les approches en matière d'apprentissage et à la certification qui répondent aux besoins du marché du travail.	Les intervenants apprécient et appuient le programme du Sceau rouge.
Résultats immédiats	Les provinces et les territoires ont accès aux normes et aux examens du Sceau rouge qui reflètent les exigences en matière de compétences et de connaissances du marché du travail canadien.	Les provinces et les territoires ont accès à la recherche qui vise à combler le manque de connaissances et de renseignements relatifs à l'apprentissage et aux métiers spécialisés afin de les aider à prendre des décisions éclairées.	Les provinces et les territoires, les groupes de l'industrie ainsi que les autres intervenants en apprentissage reçoivent des outils visant à améliorer la sensibilisation au programme du Sceau rouge au Canada.

Produits	• Produits du Sceau rouge, p. ex., analyses nationales de professions, examens du Sceau rouge • Guides de programmes interprovinciaux • Outils et ressources sur les compétences essentielles • Politiques et procédures • Matériel de formation	• Programme de recherche pluriannuel et actualisé • Rapports de recherche • Analyses statistiques et autres analyses • Capacité de recherche dans les administrations • Partenariats et partage de l'information au moyen d'activités de recherche conjointes	• Matériel promotionnel • Produits et plan de communication • Bulletin d'information du Sceau rouge destiné aux intervenants • Stratégie de mobilisation des intervenants • Prix d'excellence du Sceau rouge • Rapports annuels du CCDA
Activités	• Élaborer et maintenir des normes centrées sur l'industrie • Élaborer et maintenir des examens reposant sur les normes • Former le personnel des provinces et des territoires • Élaborer et maintenir des politiques et des procédures pour la mise en œuvre du programme du Sceau rouge	• Élaborer un programme de recherche pluriannuel • Réaliser les recherches	• Promouvoir le programme du Sceau rouge • Mobiliser les intervenants nationaux • Entretenir le site Web du programme du Sceau rouge avec du matériel promotionnel et informatif • Rapports sur les résultats du programme

STRATÉGIE DE MESURE DU RENDEMENT

Résultats	Indicateurs de rendement	Cibles[1]	Sources d'information	Fréquence des rapports	Responsabilité en matière de rapports
Résultat final					
Le programme du Sceau rouge contribue à la certification d'une main-d'œuvre hautement compétente et mobile dans les métiers spécialisés au Canada.	Pourcentage de mentions Sceau rouge apposées sur des certificats d'aptitude professionnelle dans des métiers spécialisés désignés Sceau rouge au Canada	65 % d'ici 2016	Registered Apprenticeship Information System (RAIS), Statistics Canada	Annual with two year time lag due to data availability	Employment and Social Development Canada (ESDC)
Résultats intermédiaires					
Les provinces et les territoires utilisent les normes et les examens du Sceau rouge.	Pourcentage des apprentis inscrits dans des métiers désignés Sceau rouge	75 % d'ici 2013 2014 (point de repère : 79 % en 2010) (259 977 apprentis inscrits dans un métier désigné Sceau rouge)	SIAI	Annuel, avec un décalage de deux ans en raison de la disponibilité des données	EDSC
Le CCDA se base sur de la recherche des données probantes actuelles pour appuyer les approches en matière d'apprentissage et à la certification qui répondent aux besoins du marché du travail.	Pourcentage des membres du CCDA satisfaits des recherches générées et appuyées par le CCDA sur les métiers spécialisés et la formation.	En 2014, les points de repère qui seront établis nous aideront à fixer les cibles à atteindre[2].	Enquête auprès des membres du CCDA (le dénominateur sera déterminé préalablement).	Annuel	EDSC (avec de la rétroaction des membres du CCDA)

[1] Les cibles relatives à l'utilisation du programme Sceau rouge prennent en compte que le Québec n'utilise pas l'examen Sceau rouge comme examen de certification finale pour un métier désigné Sceau rouge, mais utilise plutôt ses propres examens de certification provinciale. Bien que les apprentis du Québec représentent environ 20 % des apprentis inscrits dans des métiers désignés au Canada, moins de 1% des certificats avec mention Sceau rouge y est délivré. En conséquence, les cibles établies par le CCDA, par exemple la cible de 65 % de mentions Sceau rouge apposées sur des certificats d'aptitude professionnelle dans des métiers désignés Sceau rouge d'ici 2016, sont influencées par les différents systèmes d'apprentissage et les défis que peuvent représenter la collecte des données.

Résultats	Indicateurs de rendement	Cibles[1]	Sources d'information	Fréquence des rapports	Responsabilité en matière de rapports
Résultats intermédiaires					
Les provinces et les territoires, les groupes de l'industrie ainsi que les autres intervenants en apprentissage reçoivent des outils visant à améliorer la sensibilisation au programme du Sceau rouge au Canada.	Pourcentage des provinces et des territoires qui utilisent les outils promotionnels clés du Sceau rouge.	En 2014, les points de repère qui seront établis nous aideront à fixer les cibles2 à atteindre.	Enquête auprès des membres du CCDA sur l'utilisation d'outils promotionnels clés du Sceau rouge (à déterminer sur une base annuelle).	Annuel	EDSC/Comité des relations avec les intervenants du CCDA
Les provinces et les territoires ont accès aux normes et aux examens du Sceau rouge qui reflètent les exigences en matière de compétences et de connaissances du marché du travail canadien.	Pourcentage des normes et des examens du Sceau rouge qui sont à jour selon les normes de services établies.	Normes : 95 % d'ici 2016 (point de repère : 97 %, selon la moyenne des cinq dernières années, 2007 2008 à 2011 2012) Examens : 95 % d'ici 2013 2014 (point de repère : 80 %, selon la moyenne des cinq dernières années, 2007 2008 à 2011 2012).	Rapport sur les normes de services (chaque métier est évalué aux quatre ans).	Deux fois par année	EDSC/Comité des normes et examens interprovinciaux du CCDA

Suite

Résultats	Indicateurs de rendement	Cibles[1]	Sources d'information	Fréquence des rapports	Responsabilité en matière de rapports
Résultats intermédiaires					
Les provinces et les territoires, les groupes de l'industrie ainsi que les autres intervenants en apprentissage reçoivent des outils visant à améliorer la sensibilisation au programme du Sceau rouge au Canada.	Pourcentage des provinces et des territoires qui utilisent les outils promotionnels clés du Sceau rouge.	En 2014, les points de repère qui seront établis nous aideront à fixer les cibles2 à atteindre.	Enquête auprès des membres du CCDA sur l'utilisation d'outils promotionnels clés du Sceau rouge (à déterminer sur une base annuelle).	Annuel	EDSC/Comité de communication et de promotion du CCDA

NOTES

NOTES